



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

1 de octubre de 2003

Nos referimos a su comunicación de 2 de septiembre de 2003, en la que nos presenta una consulta relacionada sobre el pago de licencia por maternidad y vacaciones acumuladas. La consulta en específico lee como sigue:

La siguiente es para solicitarle una consulta por escrito sobre la aplicación de Ley de Madres Obreras de PR. para mi esposa fallecida Arlene Bonilla Candelario. La situación es la siguiente:

El pasado Viernes 8 de agosto de 2003, mi esposa fue recluida de emergencia en el Área de Sala de Parto en el Hospital Cristo Redentor en Guayama por Alta Presión que su ginecólogo le detectó en una visita de rutina, posteriormente el domingo 10 de agosto es trasladada al Centro Médico de Río Piedras llegando con un cuadro clínico de preclampsia. Ahí se le practica una cesárea y nace nuestra hija Mariela González Bonilla (22 semanas de gestación) el 11 de agosto. Luego el jueves 14 de agosto muere mi esposa Arlene. posterior a esto muere mi hija Mariela el 18 de agosto.

Necesito un análisis sobre esta situación sobre si procede el pago de maternidad, observado a mi entender, que mi esposa fue madre. Adicional si procede el pago de Vacaciones Acumuladas a la fecha de su fallecimiento. Ese pago corresponde automáticamente al empleado y no a la compañía al momento de la terminación de empleo por la causa que sea.

Necesito su orientación con relación a lo antes estipulado, sin antes de terminar notificarle que para la compañía para la cual trabajo mi esposa

fue Joyerías Cache con más de 22 sucursales a través de PR. y sus oficinas son en Bayamón.

En cuanto a su primera interrogante sobre el pago de licencia por maternidad, la respuesta es en la negativa. Conforme al "Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, conocida como la Ley de Madres Obreras, según enmendada, Artículo II, Apartado 5, la ley aplica a "toda mujer empleada mediante sueldo, jornal, salario o cualquier otra compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial, industrial o empresa de servicio público, incluyendo ejecutivas, profesionales y administradoras."

La Ley Núm. 3, tiene el propósito de garantizar un periodo de descanso a las madres obreras en las semanas que preceden y en las que siguen al alumbramiento. La política pública del Estado al promulgar esta Ley responde a la necesidad de proteger la vida, la salud y la seguridad de empleados y obreros. Dispone la Ley Núm. 3 en su Exposición de Motivos lo siguiente:

" La legislación vigente en Puerto Rico no provee protección alguna para las madres obreras. En los convenios colectivos e individuales de trabajo tampoco suele incluirse disposición alguna para garantizar un periodo de descanso a las madres obreras en las semanas que preceden ni en las que siguen el alumbramiento. Las jornadas ininterrumpidas de trabajo durante ese periodo constituyen un positivo peligro para la salud y la vida de las obreras. La ciencia médica aconseja la observación de un periodo de descanso en estos casos. La legislación moderna del trabajo se orienta en el sentido de proveer a las madres obreras este indispensable descanso."

Del análisis de la Ley Núm. 3 surge que el derecho a recibir la compensación comienza con el descanso por maternidad, por consiguiente la misma es un derecho inherente a la madre obrera el cual protege y garantiza la salud física, mental y emocional de las madres embarazadas trabajadoras. Dispone la Sección 2 de la Ley Núm. 3 lo siguiente:

" Las obreras en Estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. La obrera podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso postnatal al que tiene derecho siempre que presente una certificación médica acreditativa de que esta en condición de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por esta ley, serán aplicable a toda madre que se encuentre

trabajando o se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en que él vinculo obrero-patronal continúe vigente..." (Subrayado Nuestro).

En cuanto a su segunda interrogante sobre si procede el pago de vacaciones acumuladas a la fecha del fallecimiento, la respuesta es en la afirmativa. El Decreto Mandatorio Núm. 78 dispone para el pago de salario y demás condiciones de labor para la Industria de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas; de Botones; de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas:

" Para el pago de vacaciones todo patrono de la industria de joyería concederá a los empleados cubiertos por el decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que haya comenzado a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, o sea, quince (15) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, o sea, quince (15) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse los beneficios. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho periodo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el periodo probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, estas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrán acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho periodo de vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.
(Subrayado nuestro)

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días."

Para el pago de licencia por enfermedad dispone el Artículo VII del referido Decreto lo siguiente:

"Todo patrono de la Industria de Joyería, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo según se dispone a continuación:

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, o sea, doce (12) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, acumularán licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que hayan acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, o sea, doce (12) días laborables al año. Los empleados que trabajen menos de las horas requeridas en cualquier mes no acumularán licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta validamente establecidas por el patrono, como la son las de asistencia, puntualidad, certificaciones medicas, si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.”

Para concluir, usted tiene derecho de solicitar el pago por concepto de vacaciones regulares y por enfermedad acumuladas por su cónyuge por formar parte de los bienes gananciales adquiridos durante el matrimonio, estos son los obtenidos por la industria, sueldo o trabajo de los cónyuges o de cualquiera de ellos.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo